

13 NOV 2013

COPIA

COMUNE DI NOCERA INFERIORE PROVINCIA DI SALERNO

Deliberazione della Giunta Comunale N. 245

OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI NOCERA INFERIORE. APPROVAZIONE “.-

L'anno duemilaTREDICI il giorno 07 del mese di NOVEMBRE, alle ore 14,00 , nella residenza comunale si è riunita la Giunta Comunale presieduta dall'Avv. Manlio TORQUATO nella sua qualità di Sindaco e con l'intervento degli:

<i>Assessori:</i>		<i>Presenti</i>
1) VIGLIAR	Maria Laura	___ SI ___
2) AMATO	Ciro	___ SI ___
3) ANGRISANI	Antonio	___ SI ___
4) CAMPITELLI	Mario	___ SI ___
5) CAPALDO	Ilario	___ SI ___
6) LANZETTA	Tonia	___ SI ___

Partecipa il Segretario Generale del Comune Dott.ssa Valeria RUBINO

IL PRESIDENTE

Constatato la legalità della riunione, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta alla trattazione dell'argomento segnato in oggetto.

Il Segretario Generale dirigente del settore AA.GG. propone alla G.C. la seguente proposta di deliberazione :

Premesso che il D.Lgs 27/10/2009, n. 150, approvato in attuazione della delega parlamentare di cui alla legge 4/3/2009, n. 15, ha imposto alle amministrazioni pubbliche una completa revisione dei propri strumenti gestionali ed organizzativi ed una complessiva rivisitazione delle proprie culture di approccio alle risorse umane, così come espressamente previsto dall'art. 16, comma 2, laddove si prevede che *"Le Regioni e gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1."*;

Richiamato, in particolare, il Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, rubricato "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance";

Atteso che, ai sensi della normativa citata:

– le Amministrazioni pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;

– la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro conseguimento;

ogni Amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;

Rilevato, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, che le Amministrazioni pubbliche, ai fini della valutazione annuale della performance organizzativa e individuale, sono tenute ad adottare con apposito provvedimento formale il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" dell'Ente;

Precisato che, ai sensi delle disposizioni di del D.Lgs. n. 150/2009, il Comune di Nocera Inferiore , con deliberazione del Commissario Straordinario n. 87/2010, ha provveduto ad approvare il Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance;

Dato atto che il sopra richiamato Regolamento all' art.11 stabilisce che L'O.I.V., nel rispetto della funzione di valutazione della performance propria dei dirigenti, collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei dirigenti e dei dipendenti, e del sistema di integrità e trasparenza di cui ai precedenti artt. 9 e 10 del predetto regolamento .

Preso atto che:

- Il Segretario generale dell'Ente in accordo con L'O.I.V. ha provveduto alla predisposizione del documento del sistema di misurazione della performance organizzativa ed individuale;
- il suddetto documento è stato trasmesso alla Conferenza dei Dirigenti, e alla R.S.U. per consentirne l'opportuna informazione;

Considerato che la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base della qualità del servizio pubblico offerto dall'ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa;

Ritenuto, in questa sede, di recepire, già per il corrente anno, l'allegato modello proposto quale strumento utile e necessario al fine di consentire all'ente di svolgere il proprio ruolo istituzionale in un'ottica di miglioramento continuo e garantire al cittadino e alla collettività trasparenza dei risultati effettivamente conseguiti ;

Visto il parere di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000 depositato agli atti della carpetta

PROPONE

1. di approvare , per le motivazioni esposte in premessa, qui integralmente richiamate il "*Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Nocera Inferiore* ", nel testo allegato al presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che il suddetto sistema entrerà in vigore nell'anno in corso;
3. di dare la massima diffusione e informazione del presente provvedimento con pubblicazione sul sito web sezione trasparenza e trasmissione alle OO.SS./R.S.U.;
5. di dare atto che il nuovo sistema, approvato con la presente deliberazione, sostituisce ad ogni effetto i precedenti sistemi di valutazione della dirigenza e del personale ed ogni altra norma o accordo con esso incompatibile;
6. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4 del T.U. 267/2000.

LA GIUNTA COMUNALE

ESAMINATA l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto "Sistema di misurazione e valutazione della performance del comune di Nocera Inferiore . Approvazione". Predisposta dal Segretario Generale e dirigente del Settore AA.GG.

VISTI i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 D. Lgs 267/2000 sottoscritti e firmati in uno alla carpetta e che di seguito si riportano:

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa f.to Rubino;

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs 267/2000, parere FAVOREVOLE di regolarità contabile f.to Bracciale;

DELIBERA

- 1) di approvare l'allegata proposta di deliberazione;

INOLTRE

Vista la segnalazione di urgenza presente nella proposta di delibera;
Ricontrato il voto favorevole espresso dalla maggioranza dei componenti la Giunta Comunale;

DICHIARA

Il presente atto è dichiarato
IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE
ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - D.Lgs. 18.8.2000, n. 267.



COMUNE DI NOCERA INFERIORE

SISTEMA di MISURAZIONE e VALUTAZIONE della PERFORMANCE

(Capo II del decreto legislativo 27/10/2009, n. 150)

PREMESSA

Il decreto legislativo 27/10/2009 n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha disciplinato i sistemi di misurazione e valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche "al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance".

In particolare, il decreto legislativo impone che tutte le amministrazioni sviluppino un ciclo di gestione della performance, coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, al fine di conseguire un'ottimizzazione delle prestazioni, passando dalla logica dei mezzi a quella dei risultati.

Le amministrazioni pubbliche, pertanto, organizzano il proprio lavoro in base ai seguenti schemi:



- Redazione di un piano triennale nel quale vengono elencati gli obiettivi strategici e quelli operativi, nonché le azioni di miglioramento;
- Individuazione di obiettivi misurabili e sfidanti su varie dimensioni di performance;
- Relazione annuale dei risultati conseguiti, evidenziando gli obiettivi raggiunti e motivando gli scostamenti, il tutto nel rispetto dei principi di trasparenza;
- Correlazione tra performance delle organizzazioni e performance dei dirigenti e dei dipendenti.

L'articolo 7 del decreto dispone, in particolare, che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa e individuale, sulla base di un "sistema di misurazione e valutazione della performance", del quale esse stesse si sono dotate.

In particolare, la performance organizzativa si ricollega "all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione" (articolo 57, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 27/10/2009 n. 150).

L'articolo 7, comma 2, lettera a), del medesimo decreto, assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso, all'organismo indipendente di valutazione della performance, di cui al successivo articolo 14.

REGOLAMENTO E PRINCIPI

Il documento della performance adottato con delibera di giunta comunale n. del contiene le linee sulle quali il comune di Nocera Inferiore si muove nello sviluppo del cosiddetto "ciclo di gestione della performance" e, conseguentemente, nella valutazione della performance annualmente conseguita.

Il "metodo" che segue, non è altro che lo sviluppo nel dettaglio - possiamo dire aritmetico - della suddetta normativa. Si rimanda, quindi, al piano della performance per ricavare i principi ispiratori del "metodo" e, qualora occorresse, trarne spunti interpretativi.

E', comunque, utile sintetizzare i tre principi cardine che ispirano in materia le scelte del comune:

- Il "ciclo della performance" non deve essere un ulteriore appesantimento procedurale e documentale, ma deve affiancarsi, anzi compenetrarsi, con le procedure, gli atti e gli elaborati già adottati in campo finanziario e programmatico;



- Le esperienze fin qui maturate devono essere conservate, pur opportunamente adattate alle nuove incombenze; da questo principio discende la scelta di preservare il ruolo de'Organismo Indipendente di valutazione;
 - Il procedere per obiettivi (performance organizzativa) viene inteso come un utile metodo di programmazione, ma soprattutto come un idoneo sistema per porre in trasparenza l'attività del comune: verso gli amministratori, per verificare il grado di attuazione del loro programma, verso i dipendenti, per misurare il loro operato e verso i cittadini, per trarne elementi di motivato giudizio;
- La responsabilità individuale (performance individuale) rimane un irrinunciabile elemento di valutazione ed il raggiungimento o meno dell'obiettivo non può rappresentare un criterio totalizzante.

METODO

La valutazione si basa su due fattori basilari: la "performance organizzativa" e la "performance individuale".

Performance organizzativa

Il dirigente di ogni settore, annualmente e prima dell'approvazione del P.E.G. da parte della giunta comunale, predispone degli obiettivi il cui raggiungimento può coinvolgere l'intero settore, uno o più servizi, uno o più uffici o anche singole persone o più persone aggregate per quello specifico fine. Non vi è un limite nel numero degli obiettivi da predisporre, ma è imprescindibile che tutti i dipendenti del settore siano coinvolti in almeno uno. Si ritiene positivo che un dipendente venga impegnato nel raggiungimento di più obiettivi: in tale ipotesi, ai fini della valutazione, ogni obiettivo viene considerato di peso analogo. La pluralità di progetti in capo ad un dipendente rappresenta un elemento positivo di valutazione per la performance individuale ed una opportuna suddivisione del "rischio", ma non comporta accrescimento del punteggio.

Ogni obiettivo deve recare una sintetica, ma inequivocabile descrizione ed essere affiancato da un misuratore del grado di raggiungimento del risultato. Non è sufficiente la semplice alternativa tra il raggiungimento ed il mancato raggiungimento dell'obiettivo: devono essere previste graduazioni intermedie.

Per le caratteristiche alle quali gli obiettivi devono rispondere si rimanda al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Al termine dell'anno, il dirigente relaziona circa gli obiettivi prefissati e quantifica il grado di raggiungimento del risultato sulla base del rispettivo misuratore. Il nucleo di valutazione verifica le valutazioni dei dirigenti, con facoltà di rettifica in via definitiva.

La sommatoria degli obiettivi di tutti i settori e la relativa misurazione rappresenta la relazione annuale sulla performance.

Performance individuale

La valutazione della performance individuale è correlata con la performance organizzativa ed è, altresì, volta a giudicare, oltre alle personali doti individuali, la flessibilità e disponibilità al cambiamento, la maturazione professionale, il miglioramento nell'erogazione del servizio e le capacità di relazione con la struttura comunale e con l'utenza.

La performance individuale viene suddivisa, al fine della valutazione, in due parti:

- Apporto personale al raggiungimento degli obiettivi
- Competenze e comportamenti

La prima parte viene misurata sulla base di dieci punti massimi e prescinde dal grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito. Si presuppone, infatti, che il punteggio della performance organizzativa, che ricade su tutti i dipendenti coinvolti, necessiti di un minimo correttivo che tenga conto dell'apporto individuale nell'attività di squadra.

La seconda parte viene suddivisa in quattro fattori che attengono alle diverse sfaccettature comportamentali e di competenza, ciascuna con il suo specifico "peso". Per questo riguardo si fa rimando alle schede valutative allegate, ciascuna delle quali differenzia fattori e "pesi" in base alla categoria di appartenenza: dirigente, cat. D titolare di posizione organizzativa, cat. D non titolare di posizione organizzativa, cat. C, cat. B, cat. A.

Per ciascuno dei quattro fattori che costituiscono la parte delle "competenze e comportamenti" è attribuito un punteggio da 1 a 5 (senza decimali), che - ai soli fini di ausilio all'attività del valutatore - corrisponde alla prestazione riportata nel seguente prospetto:

<i>Descrizione della prestazione</i>	<i>Punteggio corrispondente</i>
ottima	5
superiore alle attese	4
in linea con le attese	3
non in linea con le attese	2
inadeguata	1

Il punteggio dei singoli fattori deve essere rapportato al rispettivo "peso".

Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale (art.9, comma 3, del decreto legislativo 27/10/2009, n. 150).

La valutazione della performance individuale compete al dirigente del settore.

Suddivisione del punteggio tra performance organizzativa ed individuale

La suddivisione del punteggio tra le due principali categorie - organizzativa ed individuale - è stata differenziata a seconda della categoria di appartenenza. Si è proceduto dall'assunto che i dipendenti sono chiamati a rispondere circa il raggiungimento degli obiettivi prefissati in misura proporzionale al loro peso decisionale. Ne consegue che la percentuale massima per la performance organizzativa è attribuita ai dirigenti (70%) e la percentuale minima è attribuita alle categorie C, B e A (30%).

Con criterio inverso è attribuita la percentuale riguardante la performance individuale. Il tutto come sinteticamente risultante dal seguente prospetto:

<i>qualifica</i>	<i>performance organizzativa</i>	<i>apporto personale agli obiettivi</i>	<i>competenze e comportamenti</i>
Dirigenti	70	=	30
Cat. D – posizione organizzativa	60	=	40
Cat. D	40	10	50
Cat. C	30	10	60
Cat. B	30	10	60
Cat. A	30	10	60

Suddivisione per classi di punteggio

Il risultato finale, cioè la somma tra la valutazione della performance organizzativa e la valutazione della performance individuale, viene raggruppato secondo le seguenti classi:

<i>classi di punteggio</i>	<i>classi</i>	<i>distribuzione del fondo</i>
da 81 a 100 punti	1 [^]	200
da 71 a 80 punti	2 [^]	150
da 61 a 70 punti	3 [^]	100
da 0 a 60 punti	4 [^]	0

In rapporto alla classe di appartenenza, il fondo di produttività – annualmente stanziato - viene distribuito con la seguente proporzione:

- Ai dipendenti inseriti nella 4[°] classe non viene erogata la produttività;
- Ai dipendenti inseriti nella 3[^] classe viene attribuito l'importo base 100;
- Ai dipendenti inseriti nella 2[^] classe è attribuito un importo pari a quello assegnato ai dipendente inseriti nella 3[^] classe, aumentato del 50%.
- Ai dipendenti inseriti nella 1[^] classe è attribuito un importo pari a quello assegnato al dipendente inserito nella 3[^] classe, aumentato del 100%.

La collocazione nella 1[°] o nella 2[°] classe per 3 anni consecutivi ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche (art. 23, comma 3, decreto legislativo 27/10/2009, n. 150) e titolo rilevante ai fini della progressione di carriera (art. 24, comma 3, decreto legislativo 27/10/2009, n. 150)

Dirigenti

I dirigenti vengono valutati per l'apporto al raggiungimento dei risultati complessivi del Comune, per il raggiungimento degli obiettivi loro assegnati, per la qualità dei servizi di competenza, per le capacità organizzative di settore e di gestione del personale, ivi comprendendo la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, per la competenza professionale nello specifico ramo di attività.

Alla performance organizzativa vengono attribuiti 70 punti ed è costituita dalla totalità degli obiettivi del settore di competenza. L'O.I.V. , in sede di validazione preventiva degli obiettivi annuali, in riferimento ai soli dirigenti, attribuisce un "peso" a ciascun obiettivo in rapporto alla sua rilevanza o difficoltà.

La valutazione della performance organizzativa compete all'Organismo Indipendente di Valutazione.

La valutazione della performance individuale compete al Segretario generale, che la esercita attribuendo un punteggio, per ogni fattore, da 0 a 1 (0,1 – 0,2 – 0,3 – 0,4.....1) da moltiplicarsi per il peso risultante dalla scheda allegata.

La valutazione dell'O.I.V. e del Segretario generale costituisce proposta al Sindaco, che assume il provvedimento definitivo di valutazione e di ripartizione della retribuzione di risultato.

La retribuzione di risultato viene distribuita proporzionalmente al punteggio conseguito da ciascun dirigente e così di seguito fino all'esaurimento del fondo assegnato per l'anno di competenza. Ai dirigenti di fascia inferiore, soggetti alla supervisione del Segretario generale, viene attribuita una quota potenziale pari al 50% di quanto attribuito ai dirigenti di fascia superiore, da distribuirsi in proporzione al punteggio conseguito dai dirigenti di tale fascia e così fino all'esaurimento dell'importo destinato.

Categorie D titolari di posizione organizzativa

Alla performance organizzativa vengono attribuiti 60 punti ed è costituita dalla totalità degli obiettivi appartenenti al servizio di competenza. Gli obiettivi sono predisposti dal dirigente, validati dall'O.I.V. e valutati al termine dal medesimo organismo. Tutti gli obiettivi hanno pari peso.

Alla performance individuale vengono attribuiti 40 punti sulla base dei quattro fattori inerenti le competenze ed i comportamenti, ai quali sono attribuiti i pesi risultanti dalla scheda allegata. La performance individuale viene valutata dal dirigente competente per settore.

La retribuzione di risultato viene attribuita nella seguente misura:

<i>punteggio finale</i>	<i>% della retribuzione di posizione</i>
pari o inferiore a 49	10%
tra 50 e 69 punti	20%
tra 70 e 100 punti	25%

Segretario generale

La valutazione del Segretario generale è effettuata personalmente dal Sindaco sulla base degli incarichi, degli obiettivi attribuitigli personalmente e degli obiettivi dei settori che, eventualmente, dirige; il sindaco può avvalersi della collaborazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Conferenza dei dirigenti

Il Segretario generale può richiedere ai dirigenti di illustrare gli obiettivi proposti ad inizio d'anno e le valutazioni espresse nei riguardi dei dipendenti, nel corso della conferenza dei dirigenti, al fine di omogeneizzare quanto più possibile prospettive e criteri di giudizio.

Comunicazione degli obiettivi

Gli obiettivi attribuiti ad ogni singolo dipendente ed i fattori di valutazione della performance individuale sono notificati agli interessati da parte dei dirigenti dei singoli settori. Parimenti viene notificata la scheda contenente la valutazione finale di ciascun dipendente.

Procedura di conciliazione

Il dipendente, entro dieci giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, può proporre al segretario generale le proprie osservazioni in forma scritta; sulle osservazioni decide il segretario generale, eventualmente sentito il dirigente interessato e/o l'O.I.V., entro i successivi dieci giorni.

Primi anni di applicazione

Il sistema viene applicato in via sperimentale per due anni, al termine dei quali verrà valutata l'opportunità di apportare adeguamenti.

Nel primo anno di esperimento, per i dirigenti e le categorie D e C si applicheranno le nuove schede di valutazione e la "performance organizzativa" sarà correlata agli obiettivi individuati nel piano esecutivo di gestione anno , mentre per le categorie B ed A la valutazione si basa sulla performance individuale alla quale viene attribuita base 100. Alle classi di punteggio 1^a, 2^a, e 3^a viene riconosciuto il fondo di produttività nella medesima misura; alla classe 4^a non compete alcunché.



**SETTORE
NOMINATIVO**



**Personale DIRIGENZIALE
FATTORI per la VALUTAZIONE -**

anno

Peso % dei fattori	Punteggio finale
---------------------------	-------------------------

A PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)

70%

- Descrizione sintetica Obiettivo 1
- Descrizione sintetica Obiettivo 2
- Descrizione sintetica Obiettivo 3
- Descrizione sintetica Obiettivo 4
- Descrizione sintetica Obiettivo 5
- Descrizione sintetica Obiettivo 6
- Descrizione sintetica Obiettivo 7

B PERFORMANCE INDIVIDUALE (Competenze e Comportamenti)

30 %

0

Peso	Punti	Peso * Punti
------	-------	--------------

Area delle competenze professionali		
Gestione del tempo	1,5	
Gestione del controllo	4,5	
Gestione delle risorse umane (valutazione adeguata dei collaboratori ex art.9 lett.D) D.Lgs. 150/09)	7,5	

Area dell'autonomia e responsabilità

Apporto personale specifico

7,5

Area relazionale

Contributo all'integrazione tra Settori e Servizi diversi e adattamento al contesto di intervento anche in relazione alla gestione di crisi

4,5

Area del cambiamento

Rispetto delle regole con metodi non burocratici

3,0

Promozione e gestione dell'innovazione riorganizzazione del Settore affidato

1,5

TOTALE

li, _____

IL SINDACO

SETTORE _____
 NOMINATIVO _____



Personale di Categoria D POSIZIONE ORGANIZZATIVA
FATTORI per la VALUTAZIONE - anno _____

	Peso % dei fattori	Valutazione	Punteggi finale
A PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)	60 %		

Descrizione sintetica Obiettivo 1	
Descrizione sintetica Obiettivo 2	
Descrizione sintetica Obiettivo 3	
Descrizione sintetica Obiettivo 4	
Descrizione sintetica Obiettivo 5	

B PERFORMANCE INDIVIDUALE (Competenze e Comportamenti)	40 %	
--	------	--

B1 Area delle competenze professionali (Capacità professionali - Impegno e qualità delle prestazioni svolte - Gestione risorse umane)	12 %	
---	------	--

B2 Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette)	10 %	
--	------	--

B3 Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo)	12 %	
---	------	--

B4 Area del cambiamento (Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)	6 %	
--	-----	--

PUNTEGGIO TOTALE	
-------------------------	--

c ai fini della RETRIBUZIONE di RISULTATO
 (di cui all'articolo 10 del NOP - CCNL 31 marzo 1999)
 a Se la valutazione è uguale o inferiore a 60 10% della retribuzione di posizione (CCNL 31.3.1999 art.10 c.3)
 b Se la valutazione è compresa tra 61 e 70 20% della retribuzione di posizione (CCNL 31.3.1999 art.10 c.3)
 c Se la valutazione è compresa tra 71 e 100 25% della retribuzione di posizione (CCNL 31.3.1999 art.10 c.3)

IL DIRIGENTE

SETTORE _____

NOMINATIVO _____



Personale di Categoria D (non posizione organizzativa)
FATTORI per la VALUTAZIONE - anno _____

<i>Peso % dei fattori</i>	<i>Valutazione</i>	<i>Punteggio finale</i>
---------------------------	--------------------	-------------------------

A PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
(Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)

40 %

Descrizione sintetica Obiettivo 1
Descrizione sintetica Obiettivo 2
Descrizione sintetica Obiettivo 3
Descrizione sintetica Obiettivo 4
Descrizione sintetica Obiettivo 5

B PERFORMANCE INDIVIDUALE

60 %

B1 *Apporto personale al raggiungimento degli obiettivi*

10 %

B2 *Competenze e Comportamenti*

50 %

Area delle competenze professionali

(Capacità professionali - Impegno e qualità delle prestazioni svolte - Gestione risorse umane)

15,00 %

Area dell'autonomia e responsabilità

(Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette)

13 %

Area relazionale

(Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo)

14 %

Area del cambiamento

(Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)

8 %

PUNTEGGIO TOTALE

Il _____ IL DIRIGENTE DI SETTORE _____

(eventuale)

Visto il Responsabile di Servizio _____

SETTORE _____
NOMINATIVO _____

Personale di Categoria C
FATTORI per la VALUTAZIONE - anno _____



	Peso % dei fattori	Valutazione	Punteggio finale
A PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)	30 %		
Descrizione sintetica Obiettivo 1			
Descrizione sintetica Obiettivo 2			
Descrizione sintetica Obiettivo 3			
Descrizione sintetica Obiettivo 4			
Descrizione sintetica Obiettivo 5			
B PERFORMANCE INDIVIDUALE	70 %		
B1 Apporto personale al raggiungimento degli obiettivi	10 %		
B2 Competenze e Comportamenti	60 %		
Area delle competenze professionali	21		
Area dell'autonomia e responsabilità (Autonomia e iniziativa, in sintonia con gli indirizzi ricevuti ed i tempi concordati - Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette)	13 %		
Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo)	17 %		
Area del cambiamento (Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)	9 %		

PUNTEGGIO TOTALE

IL DIRIGENTE DI SETTORE _____
(eventuale)

Visto il Responsabile di Servizio _____



SETTORE _____
NOMINATIVO _____

Personale di Categoria B
FATTORI per la VALUTAZIONE - anno _____

Peso % dei fattori Valutazione Punteggio finale

A PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 30 %
(Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)

- Descrizione sintetica Obiettivo 1
- Descrizione sintetica Obiettivo 2
- Descrizione sintetica Obiettivo 3
- Descrizione sintetica Obiettivo 4
- Descrizione sintetica Obiettivo 5

B PERFORMANCE INDIVIDUALE 70 %

B1 Apporto personale al raggiungimento degli obiettivi 10 %

B2 Competenze e Comportamenti 60 %

Area delle competenze professionali 21 %

Area della responsabilità personale 19 %

Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo) 13 %

Area del cambiamento (Autonomia e iniziativa - Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni) 7 %

PUNTEGGIO TOTALE,

li _____

IL DIRIGENTE DI SETTORE _____

(eventuale)

Visto il Responsabile di Servizio _____

SETTORE _____
 NOMINATIVO _____

Personale di Categoria A
FATTORI per la VALUTAZIONE - anno _____



<i>Peso % dei fattori</i>	<i>valutazione</i>	<i>Punteggio finale</i>
---------------------------	--------------------	-------------------------

A PERFORMANCE ORGANIZZATIVA <i>(Obiettivi di Ente, di Settore e/o Servizio)</i>	30 %		
---	-------------	--	--

Descrizione sintetica Obiettivo 1
 Descrizione sintetica Obiettivo 2
 Descrizione sintetica Obiettivo 3
 Descrizione sintetica Obiettivo 4
 Descrizione sintetica Obiettivo 5

B PERFORMANCE INDIVIDUALE	70 %		
B1 Apporto personale al raggiungimento degli obiettivi	10 %		
B2 Competenze e Comportamenti	60 %		

Area delle competenze professionali	17 %		
Area della responsabilità personale	24 %		
Area relazionale (Capacità di relazionarsi, in varie forme, con colleghi, altri membri dell'Ente e cittadini - Capacità di lavorare in gruppo)	13 %		
Area del cambiamento (Autonomia e iniziativa - Flessibilità - Capacità di comprendere e rispettare norme, esigenze e disposizioni)	6 %		

PUNTEGGIO TOTALE

li _____ IL DIRIGENTE DI SETTORE _____

(eventuale)

Visto il Responsabile di Servizio _____

Del che si è redatto il presente verbale.

IL SINDACO

f.to avv. Manlio TORQUATO

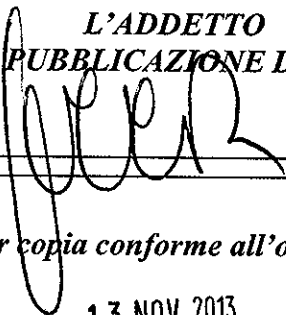
SEGRETARIO GENERALE

f.to Dott.ssa Valeria RUBINO

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che, giusta relazione dell'addetto alla materiale pubblicazione, la presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio del Comune dal **13 NOV 2013** e vi rimarrà per giorni 15 consecutivi.

**L'ADDETTO ALLA
PUBBLICAZIONE DELL'ATTO**



**IL COORDINATORE AA. GG.
f.to A. M. GRIMALDI**

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo

13 NOV 2013

Lì.....

**IL COORDINATORE AA. GG.
A.M. Grimaldi**

ESECUTIVITA'

Divenuta esecutiva ai sensi :

Art.134 comma 1° legge 267/2000

Art.134 comma 3° legge 267/2000

**Art.134 comma 4° legge 267/2000
I.E.**

**IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa Valeria RUBINO**

13 NOV 2013